



## パートタイマーの社会保険加入促進に向けたキャリアアップ助成金を新設

### ～ 1事業所あたりの申請人数の上限を撤廃～

2023年10月からキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設された。

以前から、パートタイム労働者にとって、税や社会保険の適用基準が「年収の壁」となり、労働時間の調整による職場の人材不足につながるものが課題となっていた。2025年に予定している次期年金制度改定に向けた時限的な対策として、今回、社会保険適用後も手取り収入が減少しないよう労働者の収入を増加させる取り組みを行う企業に対する助成金を新設した。

UAゼンセンは、組合員の能力の発揮、生涯にわたる生活の安定の観点から、短時間組合員の被用者保険加入に積極的に取り組むこととしている。組合員に正確な情報を伝えるとともに、キャリアアップ助成金を積極的に活用し、賃上げや労働時間の延長を組み合わせることで手取り収入の減少を補うよう、労使協議により経営側に働きかけていく必要がある。

#### 1. 社会保険適用時処遇改善コースの特徴

- 2026年3月31日までにあらたに社会保険適用する労働者に限り、保険料相当分以上を助成（時限的措置）
- 本来は取り組みの前日までに提出が必要なキャリアアップ計画書を、2024年1月31日までの実施分については、事後提出を可能に
- 1事業所あたりの申請人数の上限を撤廃（複数回申請可、ただし同一の労働者に対しては1回のみ）
- そのほか、手続きの簡素化、労働者を解雇した実績のある事業者に対する除外要件なし、など

#### 2. 社会保険適用時処遇改善コースの概要

- 以下3つのメニューから事業主が任意に選択・組み合わせを行うことを可能とする

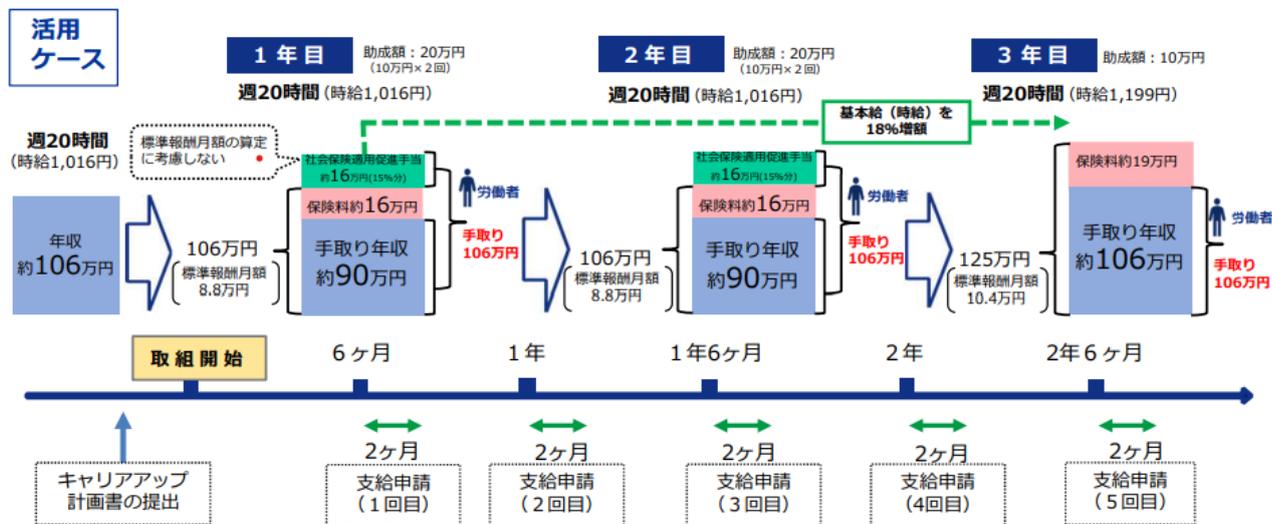
【参考1】賃金月額8.8万円の場合の健康・介護・厚生年金保険料（R5協会けんぽ、東京、折半後）  
⇒ 保険料率合計：15.06%、保険料額合計：1ヵ月13,090円、6ヵ月78,540円

#### 1) 手当等支給メニュー

	要件	申請の時期	1人当たり助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当）	左欄の取り組みを6か月間継続した後 2ヵ月以内	6ヵ月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円）
2年目	②賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当） +		
3年目以降	③の取り組みを行う（※）		

3年目	③賃金（基本給）の18%以上を増額させる （労働時間の延長との組み合わせも可）	6ヵ月で10万円 （大企業は7.5万円）
-----	--	-------------------------

(※) 通算4回目の支給申請時に③で適用する雇用契約書を提出させるなどにより確認する（問7-2）  
（問No.はQ&Aのもの）



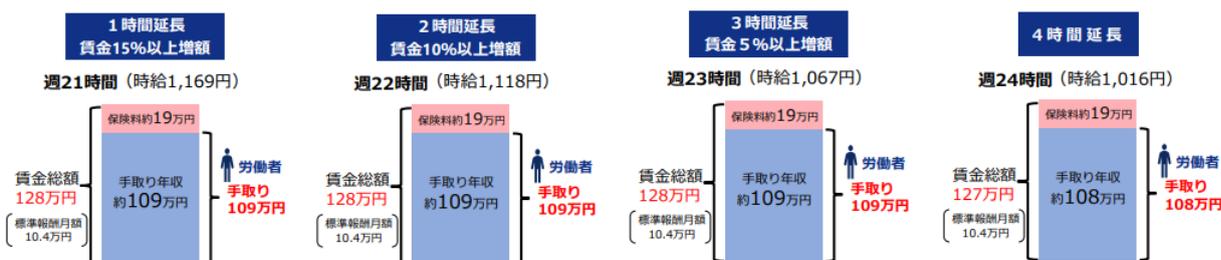
## 2) 労働時間延長メニュー

	週所定労働時間の延長	賃金の増額 (※)	申請の時期	1人当たり助成額	
①	4時間以上	+	左欄の取り組みを 6か月間継続した 後、2ヵ月以内	6ヵ月で30万円 （大企業は22.5万円）	
②	3時間以上、4時間未満				5%以上
③	2時間以上、3時間未満				10%以上
④	1時間以上、2時間未満				15%以上

(※) 賃金とは基本給を指す（問8-2）

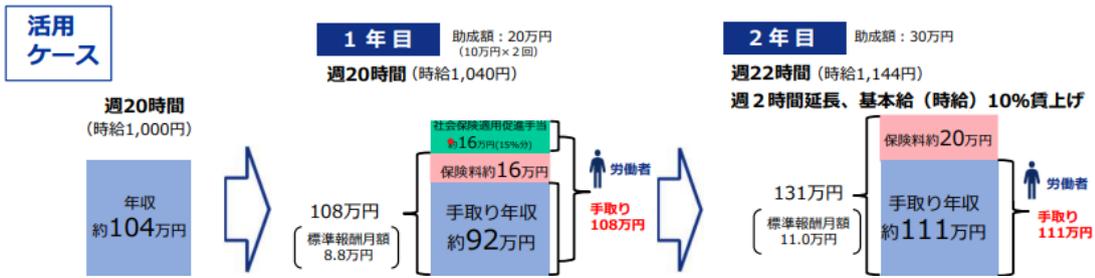
【適用前】週20時間・時給1,016円（年収約106万円）の者が、適用拡大により新たに被保険者となるケース

【適用後】



## 3) 併用メニュー

	要件	1人当たり助成額
1年目	手当等支給メニューに基づく取り組み ➢ 標準報酬月額・標準賞与額の15%以上分を追加支給	6ヵ月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円）
2年目	労働時間延長メニューに基づく取り組み ➢ ① 週所定4時間以上の延長 ② 週所定3時間以上～4時間未満の延長＋賃金増額5%以上 ③ 週所定2時間以上～3時間未満の延長＋賃金増額10%以上 ④ 週所定1時間以上～2時間未満の延長＋賃金増額15%以上	6ヵ月で30万円 （大企業は22.5万円）



#### 4. 「手当等支給メニュー」に関する解説 (問N○.はQ&Aのもの)

- 1) 「社会保険適用促進手当」は最大2年間、標準報酬月額等の算定には考慮しないことができる (問6-1)。
- 2) 既に被用者保険が適用されている労働者は助成の対象とはならないが、企業が本助成金を活用するため、賃上げや手当の支給を行う場合は、事業所全体または同様の働き方をする者全体で実施され、既に被用者保険が適用されている労働者の手取り収入増加にもつながることが望ましい (問5-5、7-4)。なお、この場合、助成金の給付対象者同様に、本人負担分の保険料相当額を上限として、標準報酬月額等の算定に考慮しないことができる (問6-1)。
- 3) 手当の新設には就業規則等の改定、届出が必要となる (問6-3、【参考2】参照)
- 4) 事後的に確認できるよう、手当の名称は変えない方が望ましい (問6-4)。
- 5) 「社会保険適用促進手当」の算定・算入は下表の通り (問6-2、6-5、6-6)。

将来の年金受給額	所得税、住民税、労働保険	割増賃金、最低賃金	平均賃金	年次有給休暇の賃金
標準報酬月額に考慮しないこととしているため、算定されない	算入される	毎月支払う場合は算入される	毎月または3ヵ月以内ごとに支払う場合は算入される	3パターンある支払い方法ごとに異なる (問6-6参照)

- 6) 手当コースの15%は厚生年金基金と協会けんぽの保険料率で計算した場合を想定していることから、運用上、各事業所の保険料率で算出された労働者負担分の社会保険料額以上の手当等で追加支給されていれば支給する (問7-6①)。
- 7) 1・2年目の「賃金の15%以上分を追加支給」については、1年目と2年目それぞれにおける標準報酬月額等の15%分の手当を支給していればよく、標準報酬月額等が変わらなければ支給する手当の額は変わらないこととなる (問7-6②)。また、「追加支給」の方法については、「社会保険適用促進手当」による支給のほか、基本給の増額と組み合わせることも可能 (問7-10)。
- 8) 3年目の取り組みの「賃金の18%以上増額」は労働時間の延長と組み合わせることができ、その場合、一部の労働者は労働時間の延長で取り組み、一部の労働者は基本給の増額で取り組むなど、事業所内で労働者の事情等に応じて、取り組み内容を柔軟に組み合わせることは差支えない。(問7-9①②)

#### 5. 労働者代表の関与について

Q&Aでは、「取り組むメニューを決定するに当たっては、事業主は対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合い(面談)を実施する等の取り組みが求められており、労使で合意のうえ決定する必要がある(問2-5)」とされ、また、キャリアアップ計画は労働組合等の意見を踏まえ作成しなければならない。制度周知の方法や、手当の対象者の決定などに関し、短時間組合員の処遇改善の視点

を踏まえ協議することが求められる。

## 6. 問い合わせ先

各都道府県労働局、ハローワークのほか、10月30日以降は「年収の壁突破・総合相談窓口」を開設予定。

### 【参考2】社会保険適用促進手当を就業規則等に規定する場合の例（パンフレットから抜粋）

（社会保険適用促進手当）

第〇条 社会保険適用促進手当は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者要件を満たさずに6ヵ月間以上雇用されていた【パートタイマー（※）】が新たに被保険者となった場合において、一定期間に限り、当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する。

2 社会保険適用促進手当は、次のとおり支給する

一 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、毎月の賃金の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、翌月の賃金支払日に支給する。（★）

二 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、賞与の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、賞与の支払のあった翌月の賃金支払日に支給する。（★）

3 社会保険適用促進手当は、第一項に規定する【パートタイマー（※）】について、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となった日の属する月以降であって、社会保険料の被保険者負担分を当該労働者の賃金から控除することとなった月から最長2年間支給するものとする。

（※）事務所での呼称を記載。

（★）社会保険適用促進手当を、社会保険料が発生した月の翌月の賃金支払日に支給する場合

（注）期間の上限に応じて手当の支給自体を取りやめる場合、上記規定例のように「一定期間に限り支給する」旨を規定することで、不利益変更の問題が生じないよう対応いただくことが考えられます。

（参考URL）厚生労働省「キャリアアップ助成金」パンフレット、Q&Aなど

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken\\_tekiyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html)

以上

（担当：労働条件局 柴田）